



Alle Organizzazioni Sindacali dell'Area Funzioni centrali

CISL FP; ANMI ASSOMED SIVEMP FPM; CIDA
FUNZIONI CENTRALI; FLEPAR; UIL PA; DIRSTAT
FIALP UNSA; FEMEPA; UNADIS

Ai Rappresentanti territoriali delle OO.SS.

CISL FP Roma Capitale – Rieti, FED.CONFSAL UNSA,
CONFINTESA FP, FLP, UIL PA

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

(tramite posta elettronica)

06.09

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026 -2028 - Azioni positive per la promozione delle pari opportunità – annualità 2026.

Si trasmette in allegato, ai sensi dell'art.48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per eventuali osservazioni e/o proposte, il prospetto recante le "Azioni positive per la promozione delle pari opportunità – annualità 2026" all'interno del Dicastero, con indicazione di specifici indicatori che ne monitorino lo stato di avanzamento, elaborato da questa Amministrazione in occasione della predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro il 31 gennaio 2026.

Cordiali saluti

IL DIRETTORE GENERALE
Grazia STRANO*

****Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 "Codice dell'Amministrazione Digitale" e s.m.i***

AZIONI POSITIVE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ								
Area di intervento	Azione positiva	STRUTTURE COINVOLTE		INDICATORI				
		Soggetto responsabile	Altri soggetti coinvolti	Descrizione	Modalità di misurazione	Target 2026	Target 2027	Target 2028
Intelligenza artificiale e pari opportunità	Azione positiva 1	-Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca; -Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali	-Tutte le strutture del Dicastero; - candidati alle procedure di selezione e conferimento degli incarichi; -CUG	Potenziamento dell'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale a supporto della selezione, delle procedure di on boarding e dell'attribuzione di incarichi per prevenire potenziali disallineamenti nei processi valutativi e rafforzare il rispetto dei principi posti a tutela delle pari opportunità	N di strumenti di intelligenza artificiale a supporto delle procedure	50%	100%	100%
	Utilizzo dell'intelligenza artificiale per garantire le pari opportunità nelle procedure di selezione e di conferimento degli incarichi							
Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere	Azione positiva 2	-Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali	-Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità; - Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e altre scuole pubbliche di formazione; -Dipendenti MLPS; -Consigliera nazionale di parità; -Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG); -Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Incremento del livello di formazione sui principi delle pari opportunità	Numero di risorse umane formate su numero risorse umane in servizio presso il MLPS	50%	100%	100%
	Attivazione di percorsi formativi per attuare i principi delle pari opportunità							
	Azione positiva 3					≥ 80%	≥ 80%	≥ 80

Allegato n. 7

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Implementazione delle forme di lavoro a distanza	-Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali; -Tutte le strutture del Dicastero	-Consigliera nazionale di parità; -Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG); -Organizzazioni sindacali	Attuazione del lavoro a distanza	Numero lavoratori ammessi alle forme di lavoro a distanza su Numero lavoratori in servizio presso il MLPS			
Promozione della cultura della non discriminazione	Azione positiva 4 Comunicazione e diffusione di informazioni per il benessere lavorativo e per la promozione delle pari opportunità	-Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi; -Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali	-Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG); -Tutte le strutture del Dicastero	Realizzazione e promozione di iniziative di comunicazione interna e divulgazione di progetti diretti alla promozione del benessere lavorativo, della cultura delle pari opportunità e della conoscenza degli strumenti di tutela disponibili per il personale, anche a mezzo pubblicazione sulla intranet ministeriale e newsletter	Numero di iniziative attivate	2	3	4
Reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza	Azione positiva 5 Realizzazione di misure di supporto e di formazione specifica per i dipendenti al rientro in servizio dopo lunghi periodi di assenza	Tutte le strutture del Dicastero	-Consigliera nazionale di parità; -Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG); -Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Attuazione di misure di supporto e di percorsi formativi mirati al fine di favorire l'aggiornamento delle competenze e il benessere organizzativo del personale rientrato in servizio	Numero di iniziative formative attivate	2	3	4